

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 1. Penelitian Terdahulu

Hasil Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai refrensi dalam menunjang penelitian yang di lakukan. Dalam penelitian ini ada 3 hasil penelitian terdahulu yang di jadikan refrensi untuk menunjang peneletian ini.

**Tabel 2.1**  
**penelitian terdahulu**

No.	Peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian	Metode penelitian
1.	Nana Wariati, dkk (2015)	Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset kabupaten barito timur	Hasil penelitian menunjukkan di dapat bahwa variabel bebas yang meliputi disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	Cross sectional, regresi linier berganda, uji stimultan (uji F), Uji parsial (Uji T)
2.	Nuryani Ratnaningsih (2013)	Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan Pada pt. Taspen (persero) kantor Cabang Yogyakarta	Motivasi kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta	Analisis Regresi sederhana, analisis regresi berganda, kolerasi ganda, koefisiensi determinan.
3.	Sutrisno, dkk (2016)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota semarang	Hasil dari penelitian ini motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.	Cross sectional, regresi linier berganda, uji stimultan (uji F), Uji parsial (Uji T)

No.	Peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian	Metode penelitian
4.	Peneliti (2017)	Pengaruh kedisiplinan, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan home industri rose jaya		Uji rentang skala, regresi linier berganda, uji stimultan (uji F), Uji parsial (uji T)

Sumber: Jurnal penelitian

Berdasarkan table di atas diketahui bahwa persamaan yang diteliti adalah pada tema yang diteliti mengenai kedisiplinan, pengalaman kerja, motivasi kerja yang akan dilihat dari pengaruh terhadap variabel terikatnya. Persamaan persamaan ketiga peneliti dengan milik peneliti yaitu alat analisis yang digunakan. Beberapa penelitian terdahulu mendukung penelitian tersebut.

Sedangkan perbedaan dari penelitian terdahulu adalah menggunakan purposive sampling dalam teknik pengambilan sampel dan objek penelitian yang berbeda. Sedangkan peneliti menggunakan total sampling dalam teknik pengambilan sampel, selain itu perbedaannya pada objek yang diteliti. Peneliti terdahulu digunakan dalam referensi dan penunjang penelitian tersebut dalam mencapai hasil penelitian yang diinginkan oleh peneliti.

## **2. Landasan Teori**

### **a. Disiplin Kerja**

#### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2009) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, indikator dari disiplin kerja adalah : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada

standar kerja. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang bisa membuat seseorang menjadi patuh pada aturan yang sudah dibuat.

## **2. Jenis-Jenis Disiplin**

### **a. Disiplin Preventif**

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola, sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan disiplin preventif terletak pada pribadi para anggota organisasi.

### **b. Disiplin Korektif**

Disiplin yang bersifat korektif adalah jika pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

## **3. Bentuk Disiplin Yang Baik**

Menurut Siagian (2008), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.

3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
5. Meningkatkan efisiensi dan prestasi kerja pegawai.

#### **4. Manfaat Disiplin Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2009), disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

#### **5. Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo (2002). Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

## **6. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2009) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah:

1. Kehadiran
2. ketaatan pada peraturan kerja
3. ketaatan pada standar kerja.

### **b. Pengalaman Kerja**

#### **1. Pengertian Pengalaman Kerja**

Menurut Marwansyah (2014:135) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya, indikator dari pengalaman kerja adalah : pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan tanggungjawab. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan yang dimiliki karyawan yang didapatkan dari lamanya masa kerja karyawan tersebut.

#### **2. Pengukuran Pengalaman Kerja**

Asri (1986:131) beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

1. Gerakannya mantap dan lancar

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2. Gerakannya berirama

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

3. Lebih cepat menanggapi tanda–tanda.

Artinya tanda–tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

5. Bekerja dengan tenang

Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

### **3. Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja Karyawan**

Beberapa faktor menurut Hani T Handoko (2009), yaitu:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan–kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan

kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek–aspek tehnik pekerjaan.

#### **4. Indikator Pengalaman Kerja**

Ada beberapa Indikator Pengalaman Kerja yang dikemukakan oleh Marwansyah (2014), yaitu:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. kemampuan
4. tanggungjawab.

#### **c. Motivasi kerja**

##### **1. Pengertian motivasi**

Perilaku seseorang dimulai dengan dorongan tertentu/motivasi. Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk pekerjaan. Menurut Rivai (2004), motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya.

Teori kebutuhan Mc Clelland dalam Robbins (2011:232)(*McClelland's theory of need*) dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Dikatakan bahwa prestasi (*achievement*) kekuasaan (*power*), dan afiliasi (*affiliation*) adalah motivasi yang kuat

pada setiap individu. McClelland mengajukan teori yang berkaitan dengan konsep belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Karena kebutuhan ini dipelajari, maka perilaku yang diberikan *reward* cenderung lebih sering muncul.

McClelland juga mengungkapkan bahwa terdapat kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuannya hal ini juga berkaitan dengan pembentukan perilaku serta pengaruhnya terhadap prestasi akademik, hubungan interpersonal, pemilihan gaya hidup, dan unjuk kerja. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan prestasi (*need for achievement*): dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- b. Kebutuhan kekuatan atau kekuasaan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c. Kebutuhan berafiliasi atau bersahabat (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang didapatkan seseorang untuk meningkatkan kemampuan diri agar dapat menjadi yang lebih baik lagi dari sebelumnya.

## **2. Bentuk motivasi kerja**

Karyawan dalam bekerja memiliki motivasi yang berasal dari luar maupun dalam, yang merupakan bentuk dari motivasi (Nawawi, 2003) yaitu :



### 1. Motivasi Intrinsik

Muncul atas dorongan dari dalam diri individu. Dipelajari melalui teori proses (*Process Theory*) yang banyak membahas tentang motivasi internal individu.

### 2. Motivasi Ekstrinsik

Muncul karena dorongan faktor eksternal. Dipelajari melalui teori isi (*Content Theory*) yang membahas faktor eksternal individu.

### 3. Faktor-faktor Motivasi kerja

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya. Sedangkan menurut Martoyo (2007) mengatakan bahwa yang dimaksud keinginan keinginan itu adalah:

1. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang; manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

#### **d. Kinerja Karyawan**

##### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2009), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat di ukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Gilbert (1977), yang dikutip Soekidjo Notoatmodjo (2009) mengemukakan bahwa, kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

##### **2. Manfaat dan Tujuan Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2001) kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.

- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

### **3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Kaswan (2011) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya meliputi:

- a. Karakteristik Orang
- b. Input
- c. Output

- d. Konsekuensi
- e. Umpan Balik

#### **4. Karakteristik Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2002), Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

#### **5. Indikator Kinerja Karyawan**

Robbins (2006) menyebutkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

#### **e. Hubungan antar Variabel**

##### **1) Hubungan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan**

Kedisiplinan merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sutrisno (2009), menyatakan bahwa pegawai akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, dengan adanya disiplin kerja seorang pegawai akan menghasilkan sebuah hasil kerja yang maksimal.

##### **2) Hubungan Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan**

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Marwansyah (2014), menyatakan bahwa pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Dengan demikian, pengalaman kerja yang didapat seseorang akan membuat hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai akan lebih baik.

Adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di dukung oleh pendapat dari Robbins dan Timothy (2008) menyatakan bahwa: “Bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan

dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan”.

### **3) Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2011) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

### **4) Hubungan Kedisiplinan, Pengalaman kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Bagi organisasi yang sedang meningkatkan disiplin kerja, faktor pengalaman kerja sangat dibutuhkan sebagai salah satu elemen suksesnya disiplin kerja. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara disiplin kerja

yang baik dan pengalaman kerja yang tinggi tentunya akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

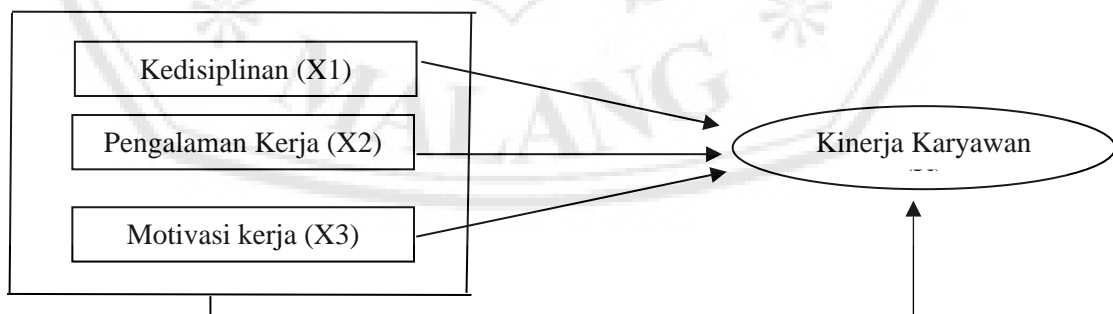
Adanya pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh pendapat Sigit Setyawan (2009) menyatakan bahwa : “Secara tidak langsung disiplin kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.”

Dalam penelitian Fitrah (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variable tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan.

### 3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori yang di jelaskan di atas, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran yang menggambarkan keterkaitan hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Berikut adalah bagan kerangka pemikiran :

**gambar 2.1 kerangka pemikiran**



Gambar tersebut Kerangka pemikiran keterkaitan antara Kedisiplinan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4. Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah :

**H1:** Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

**H2:** Diduga ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

**H3:** Diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**H4:** Diduga ada pengaruh secara simultan antara kedisiplinan, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

